

TESIS

**FAKTOR LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG
URIP SUMOHARJO DI MAKASSAR**

***WORK ENVIRONMENT FACTORS AND ITS INFLUENCES ON
EMPLOYEES' PERFORMANCES AT PT. HADJI KALLA TOYOTA
BRANCH URIP SUMOHARJO IN MAKASSAR***

ANDI SUCI RAMADHANI PUTRI AGUSTANG



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

FAKTOR LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG URIP SUMOHARJO DI MAKASSAR

Disusun dan Diajukan oleh
ANDI SUCI RAMADHANI PUTRI AGUSTANG
No. Pokok: 15B02033

Menyetujui
Komisi Penasehat,

Prof. Dr. Chalid Imran Musa, M.Si
Ketua

Prof. Dr. Anwar Ramli, SE, M.Si
Anggota

Mengetahui,

Ketua
Program Studi
Pendidikan IPS,

Direktur
Program Pascasarjana
Universitas Negeri Makassar,

Prof. Dr. Darman Manda, M.Hum
NIP 19650103 199003 1 001

Prof. Dr. Jasruddin, M.Si
NIP 19641222 199103 1 002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman

akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009:793).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:31) bahwa “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Patut disadari bahwa pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak hanya tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Toyota Astra Motor memiliki 5 dealer utama yang salah satunya adalah NV Hadji Kalla yang merupakan dealer utama Toyota di wilayah SUL-SEL dan SUL-TRA. PT. Hadji Kalla merupakan suatu bentuk perusahaan yang bergerak di Sektor otomotif serta perdagangan dimana terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan terpadu dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar ditengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini. PT. Hadji Kalla Toyota yang terletak di kawasan tengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan dan hal-hal mengganggu lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan para karyawan yang bekerja di dalam kantor.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dengan meneliti mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non fisik di tempat mereka bekerja di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo di Makassar.

Secara spesifik lingkungan kerja yang diteliti adalah kondisi ruangan tempat bekerja dan hubungan antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan. Batasan area yang digunakan pada penelitian ini yakni pada bagian bengkel Toyota PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Pengambilan batasan area ini berdasarkan tingkat tantangan kerja dalam area tempat itu dan terdapat faktor lain yaitu adanya karyawan yang bekerja di dalam dan memiliki hubungan yang dekat dengan peneliti.

Berikut ini tabel kinerja pencapaian *unit entry* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar dalam 5 bulan terakhir :

Tabel 1.1. Kinerja pencapaian *unit entry* dalam 5 tahun terakhir PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar

Tahun	Pencapaian (unit)
2012	32.172
2013	32.069
2014	35.778
2015	36.993
2016	39.403

Sumber : PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar 2012- 2016

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan hasil pencapaian *unit entry* jasa *service* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar dalam 5 tahun terakhir terlihat bahwa setiap tahun kinerja pencapaian unit *entry* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih judul “Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan informasi kepada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo tentang pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, sekaligus bisa menjadi bahan acuan pada pihak lain yang melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *“the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Nitisemito dalam Hertanto (2011:5) *“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya”*.

Sedamaryanti (2009:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Saydam (2000: 226) “lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.

George R. Terry (2006:23) “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Sedangkan Budiyono (2004:51) bahwa “lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu”.

Fautisno Cardoso Gomes (2003:25), mengemukakan bahwa:

lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau

kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007), mengemukakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 3 yakni: “a. Lingkungan kerja fisik dan b. Lingkungan kerja non fisik”.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001: 21) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Nitisemito (1996: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain; “(1). Pewarnaan, (2) Kebersihan, (3) Pertukaran Udara, (4) Penerangan, (5) Musik, (6) Keamanan, dan (7) Kebisingan”. Selain itu menurut Liang Gie (2000: 210-220) “terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4)

Suara”. Sedangkan Badri (2006: 208-223) “terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor”.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan, (2) Kebersihan, (3) Pertukaran udara, (4) Penerangan, (5) Keamanan, (6) Kebisingan.

1) Pewarnaan

Nitisemito (1996: 110) “pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan”. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. McShane dalam Badri (2006: 214) “pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan

ketegangan”. Liang Gie (1996: 216) menyatakan bahwa, “warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara”.

Nitisemito (1996: 110), warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut:

- a) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas;serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya;
- b) Warna kuning: menimbulkan rasa sukacita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana;
- c) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih;
- d) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat;
- e) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar;
- f) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

2) Kebersihan

Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan. Nitisemito (1996: 10) “bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja”. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya.

3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan didalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Nitisemito, 1996: 193) "udara yang yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas". Badri (2006: 220) "tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik". Liang Gie (1996: 115), mengemukakan bahwa:

Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, Air condition (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan.

Keputusan Menti Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- a) Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi ilang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik.
- b) Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m
- c) Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat penata udara seperti Air *Conditioner* (AC), kipas angin, dll
- d) Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan

- e) Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*
- f) Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier* misalnya mesin pembentuk aerosol.

4) Penerangan

Badri (2006: 208), mengemukakan bahwa:

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari.

Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri. Badri (2006: 211), mengemukakan bahwa, sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis yaitu:

- a) *Direct*. Dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
- b) *Semidirect*. Dengan pencahayaan semidirect 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan ke atas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*
- c) *Indirect*. Sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-

100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.

- d) *Semiindirect*. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan indirect, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem *semiindirect*.
- e) *General Diffuse*. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan *semiindirect*, bayangan dan silau juga lebih banyak daripada menggunakan *semiindirect*.

5) Keamanan

Nitisemito (1996: 116) membagi keamanan menjadi dua, yaitu “keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan”. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegalisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006:223):

- a) Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan;

- b) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting
- c) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relati sulit untuk mangkir dari tempat kerja;
- d) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor;
- e) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

6) Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia

Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah:

Terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006: 216), mengemukakan bahwa:

Kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius.

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible (Badri, 2006: 217), yaitu sebagai berikut:

- a) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif.

Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan, (1) Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut; (2) Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan; (3) Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain; (4) Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau aluminium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.

- b) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran .50 sampai .90. nilai .50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah .75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.
- c) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- d) *Masking*. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *white noise*, *masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeakers pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman

keseluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan”. (Bagus Kisworo, 2012: 64) “Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan”.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Contoh kegiatan dari hubungan atasan dengan bawahan adalah pemberian tugas untuk dikerjakan. Menurut Hariandja (2002:298) “penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan”

2) Hubungan antar Karyawan

Contoh hubungan antar karyawan adalah dalam penyelesaian suatu tugas. Menurut Hariandja (2002:299) “hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda”. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: “ meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas”. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Hasan (2012) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas

pelayanan yang disajikan. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan

Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Wibowo (2007:67) “kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Achmad S. Ruky (2001:16) “kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi”. Syafaruddin Alwi (2001:179) “kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi”.

Suryadi (1999: 2), mengemukakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2. Pengertian karyawan

Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Simanjuntak (2002:2) berpendapat bahwa,” pengertian tenaga kerja yang digunakan di Indonesia adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti: bersekolah, mengurus rumah tangga dan lain-lain”.

Hasibuan (2007:12) “tenaga kerja atau karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu”. Sedarmayanti (2007:1) “tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut”.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41) “keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan

untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Suryadi (1999: 2), mengemukakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hariman dan Hilgert dalam Zainur (2010:41), mengemukakan bahwa:

Kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Menurut Budi W. Soetjipto (2004:87) “pengaruh lingkungan

kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan”. Kemudian dia membagi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu:

a. Tingkat Perubahan

Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.

b. Tingkat Homogenitas

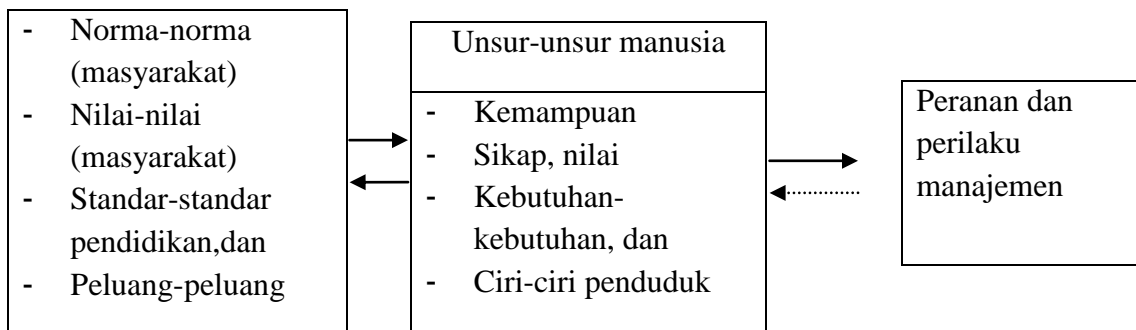
Tingkat homogenitas akan melihat sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidakpastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Budiyono (2004:33) “pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal”. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam lingkungan kerja yaitu persaingan domestik dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, minoritas, mayoritas, dan diversitas angkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja). Serta terakhir trend ekonomi dan organisasional yang meliputi: perubahan skill dan pekerjaan, perubahan organisasi, kemajuan teknologi, dan otomatisasi. Sedangkan perubahan atau pengaruh Internal dalam lingkungan kerja atau bisnis meliputi permasalahan manajemen puncak (nilai dan budaya, hak dan etika serta

program pengembangan), struktur organisasi (manajemen sumber daya strategis), budaya organisasi (filosofi sumber daya manusia), ukuran organisasional (pengendalian perilaku). Fautisno Cardoso Gomes (2003:26), “pengaruh lingkungan kerja adalah peranan dan perilaku yang mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang”.

Secara sederhana, kaitan-kaitan tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Hubungan unsur-unsur manajemen dengan lingkungan dan manajemen lingkungan



Sumber: *Fautisno Cardoso Gomes (2003:27)*

Dari pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan perubahan lingkungan kerja yang bersifat secara langsung maupun tidak langsung yang akan membawa dampak

perubahan pada organisasi yang tidak terpisahkan karena pengaruh lingkungan kerja menyangkut banyak aspek dan tuntutan terhadap tujuan yang ingin dicapai.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

6. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana kerja yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja supaya dapat memperbaiki kinerja. Perlu diketahui

seperti apa kinerja saat ini dan pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang relevan.

Wibowo (2007:320) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Oleh karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan. Menurut Wibowo (2007:320) persyaratan itu diantaranya:

- a. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.
- b. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
- c. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya dan.
- d. Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rutin secara sadar.

Ukuran kinerja pada saat yang sama dapat pula merupakan sasaran organisasi. Ukuran ini memberikan pengukuran yang jujur tentang progress atau prestasi individu dan tim. Ukuran kinerja akan memberikan dasar untuk umpan balik yang terbaik. Wibowo (2007:322) mengemukakan adanya 3 (tiga) dasar pengembangan ukuran kinerja sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dipertimbangkan penting oleh pelanggan.
- b. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan urencana strategis mengindikasikan apa yang harus diukur.

Memberikan perbaikan kepada tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberi kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi tim, dan informasi tentang apa yang berjalan dan tidak berjalan.

C. Penelitian Yang Relevan

Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah ex-post facto dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dari total 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuisisioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Melintang Buana Eksport.

Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif.

Dari hasil penelitian Sri Indra Rini (2006) UIN Malang, Pengaruh lingkungan kerja dan tingkat penghasilan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitiannya dengan menggunakan korelasi produk moment dan dibuktikan dalam sebuah survey bahwa tingkat penghasilan sangat mempengaruhi produktifitas namun untuk faktor lingkungan kerja. Memiliki pengaruh tidak signifikan. Dengan menggunakan korelasi produk moment dihasilkan korelasi yang signifikan sehingga hipotesisnya diterima.

Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang, Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada harian pos (radar Tulungagung). Penelitian ini menggunakan diskriptif kuantitatif dengan analisa regresi linier berganda, Uji t dan Uji f. Di sini peneliti mencoba untuk meneliti dengan menggunakan analisa korelasi produk momen simpangan. Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} .

Elok faiqoh (2005), Pengaruh kedisiplinan Terhadap produktifitas kerja karyawan pada (studi kasus di PT. Perkebunan nusantara X pabrik gula Tjokir-Jombang) Variabel bebas (kedisiplinan X) maupun variable terikat (produktifitas kerja karyawan Y) Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rodi Ahmad Ginanjar (2013), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam

kategori baik (2) Tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

D. Kerangka Pikir

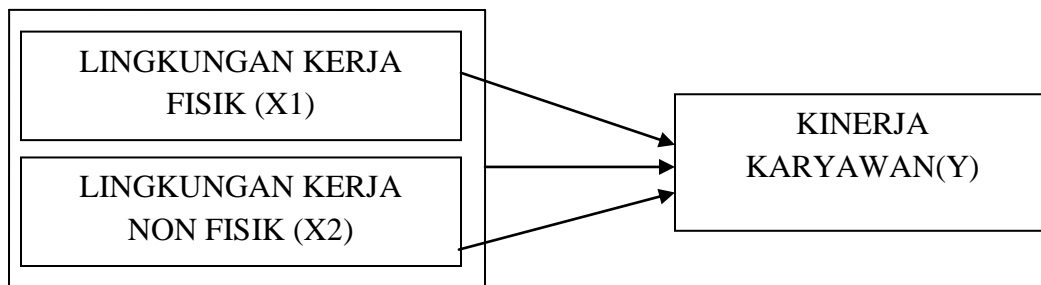
Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawanpun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah.

Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas

handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo dalam menjalankan kegiatan usahanya menginginkan pendapatan laba yang semaksimal mungkin. Tidak lepas dari itu sebagai penunjang untuk memperoleh laba, maka kinerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan mengingat tingginya tingkat persaingan. Meskipun pengaruh lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka hal itu sebisa mungkin dihindari atau diminimalkan.

Untuk lebih jelasnya, maka penulis menggambarannya dalam suatu kerangka pikir seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2.2. Kerangka pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang dikemukakan sebelumnya, maka: “Diduga, bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan indikator yang menentukan keberhasilan peneliti dalam melakukan penelitiannya. Berdasarkan telaah pustaka dan rumusan hipotesis, maka variable-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*Independen*)

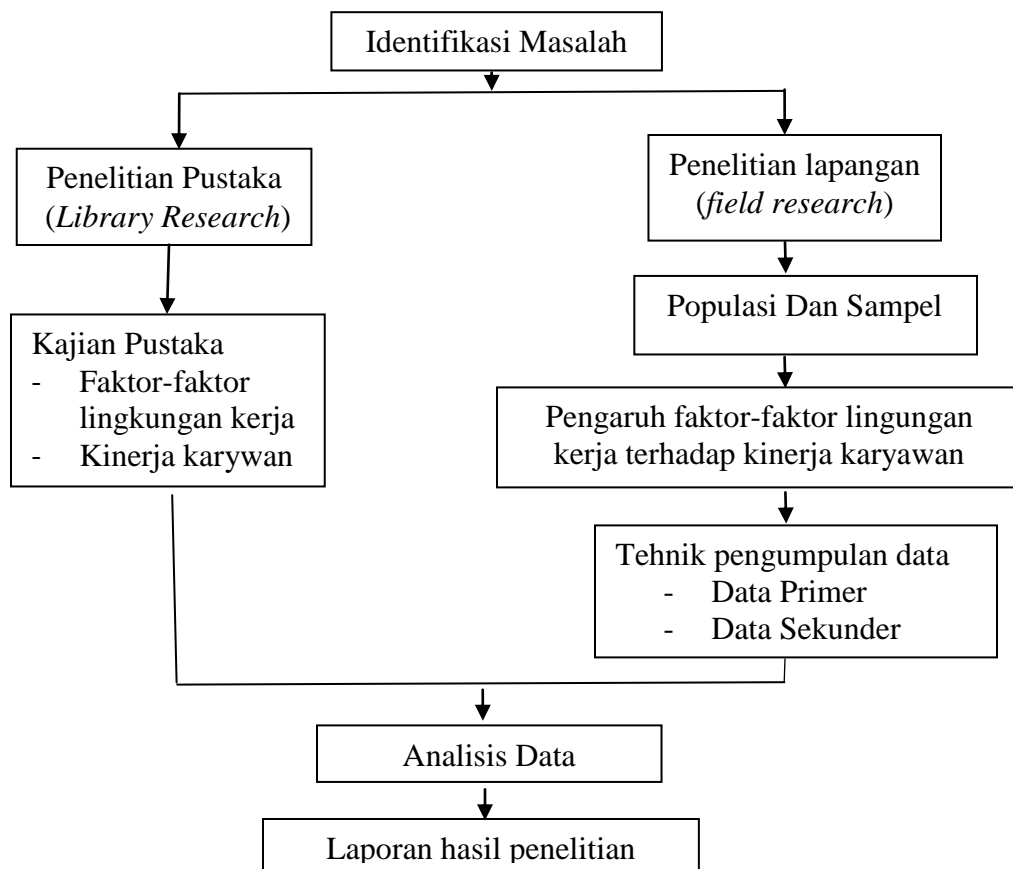
Sugiyono, dalam Dito Herdian Anoki (2010). Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel *dependen* (variable terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya yaitu faktor-faktor lingkungan kerja.

b. Variabel Terikat (*Dependen*)

Sugiyono, dalam Dito Herdian Anoki (2010). Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah melakukan identifikasi dan pemilihan masalah. Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah kegiatan mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan laporan hasil penelitian yang diperoleh. Berangkat dari hal tersebut diadakan pengkajian pustaka atau dikenal dengan istilah penelitian pustaka (*library research*) dengan maksud untuk menemukan teori-teori yang terkait dengan permasalahan tersebut melalui buku-buku, jurnal ilmiah maupun hasil penelitian sebelumnya.



Gambar 3.1. Skema desain penelitian

Selanjutnya peneliti mengadakan penelitian langsung atau dikenal dengan penelitian lapangan (*field research*) pada objek penelitian yaitu pada populasi dengan sampel yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa data primer dan data sekunder. Hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dari objek penelitian dapat memberikan informasi yang lebih jelas dan validitasnya lebih dapat dipercaya. Setelah memperoleh data yang dibutuhkan yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan tehnik analisis data yang telah ditentukan sebelumnya dan diakhiri dengan hasil penelitian.

B. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari penafsiran istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini maka penulis merasa perlu mengemukakan defenisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Definisi Variabel	Operasional	Indikator
Lingkunan kerja Fisik adalah tempat karyawan melakukan tugasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara diruang kerja 2. Luas dan penataan ruang kerja 3. Penerangan 4. Fasilitas atau peralatan di tempat kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan dalam bekerja 2. Keamanan dan keselamatan dalam bekerja 3. Komunikasi antar karyawan 4. Kekeluargaan antar karyawan, atasan, maupun bawahan
Kinerja adalah bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan 2. Kedisiplinan 3. Tanggung Jawab 4. Pencapaian tujuan

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau yang merupakan sumber informasi data mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian dan dapat diharapkan menjadi keterangan dari apa yang diperlukan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono dalam Dito Herdian Anoki (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo berjumlah 121 orang.

2. Sampel

Sugiyono dalam Dito Herdian Anoki (2010) mengemukakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 61 orang.

Penarikan sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2006:112) bahwa “dalam penarikan sampel pada populasi tertentu (homogen) pada penelitian social adalah 10%-15% atau 20%-50% dengan indikator tertentu”. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini jika mengacu pada metode di atas adalah $n = N \times 50 \%$

$$\begin{aligned} &= 121 \times 50 \% \\ &= \frac{6.050}{100} \\ &= 60,5 \text{ atau } 61 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian di atas, jumlah sampel dalam penelitian adalah 61 orang. Namun, untuk menghindari kesalahan-kesalahan saat distribusi kuesioner maka diambil sebanyak 70 orang untuk dijadikan sebagai responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Penelitian Pustaka (*Library Research*) yaitu, pengumpulan data yang bersifat teoritis melalui buku-buku literatur yang relevan dengan topik dan masalah.

2. Penelitian Lapang (*Field Research*)

Penelitian Lapang (*Field Research*) yaitu, pengumpulan data lapang dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
- b. Kuesioner, merupakan instrumen pengumpulan data yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti di maksudkan untuk mendapatkan data primer dan sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian.
- c. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan.

E. Teknik Analisis Data

1. Adapun Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (Imam, 2005: 45).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam, 2005: 41).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik dalam perhitungan statistik yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachsteim dan neter, 2004).

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan alasan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja) dan kepuasan (variabel dependen) baik secara parsial maupun simultan.

Adapun rumus analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Lingkungan kerja fisik

X_2 = Lingkungan kerja non fisik

Persamaan analisis regresi diatas menjelaskan hasil pengolahan data yang telah diolah dan dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang dibantu dengan program SPSS 19 for windows.

3. Uji Parsial dan Uji Simultan

Uji parsial atau sering disebut uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen) (Imam, 2005: 84).

Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Imam, 2005: 84)

Menurut Algifari (2000: 72), uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji distribusi F, yaitu nilai F-hitung yang terdapat pada tabel *Analysis of Varians* dari hasil perhitungan.

Perhitungan yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS 21. Hasil dari SPSS 21 akan diketahui apakah perhitungan signifikan atau tidak dan juga akan menjelaskan pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

4. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data maka dilakukan uji normalitas sebaran dengan kaidah kuadrat. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran ialah jika $p > 0,05$, maka sebarannya normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Hadji Kalla didirikan oleh Hadji Kalla dan istrinya bernama Hj. Athirah Kalla, pada tanggal 18 Oktober 1952. Memulai usahanya pada bidang perdagangan tekstil di kota Watampone (Bone) dan Makassar. Berkat keuletan dan kerja keras beliau, perusahaan ini telah memiliki beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam satu wadah, yaitu Hadji Kalla *Group*.

Tujuan dari kegiatan perusahaan sebagai berikut :

- 1) Perdagangan hasil bumi dan hutan serta perdagangan umum lainnya, baik itu perhitungan sendiri maupun perhitungan orang lain secara agen atau komisi, terutama perdagangan ekspor dan impor dari segala macam barang yang dapat dilakukan.
- 2) Melakukan usaha industri.
- 3) Melakukan usaha pengangkutan.

Untuk mengantisipasi perkembangan perusahaan yang semakin pesat, maka pada tanggal 18 Desember 1975, dilakukan perusahaan perihal tujuan perusahaan

(pasal 2) dan susunan pemegang saham (pasal 20) dalam anggaran dasar perusahaan sehingga memungkinkan kegiatan-kegiatan perusahaan menjadi luas.

PT. Toyota Hadji Kalla hingga kini telah mempunyai cabang/perwakilan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Cabang Jakarta, menangani pembelian mobil casis, karosen, dan pengiriman ke Makassar.
- 2) Cabang Pare-pare, mengkoordinir pemasaran Sulawesi Selatan bagian utara, yaitu Sidrap, Barru, Pinrang, dan sekitarnya.
- 3) Cabang Palu, mengkoordinir pemasaran Sulawesi Tengah.
- 4) Cabang Kendari, mengkoordinir pemasaran Sulawesi Tenggara.
- 5) Perwakilan Sidrap.
- 6) Perwakilan Pinrang.
- 7) Perwakilan Sengkang (Wajo).
- 8) Perwakilan Soppeng.
- 9) Perwakilan Polman.
- 10) Perwakilan Palopo.
- 11) Perwakilan Tana Toraja.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Memenuhi kebutuhan modal transportasi demi terciptanya peningkatan kualitas hidup dan bisnis.

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
- b) Sepenuh hati memberikan keunggulan kompetitif bagi pelanggan melalui penyediaan mobil-mobil berkualitas dengan berbagai pilihan, dengan harga bersaing serta pelayanan terbaik kepada konsumen.

c. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu unsur penting dalam suatu badan usaha, karena struktur organisasi menggambarkan bagian-bagian yang ada dalam perusahaan dan dengan adanya struktur organisasi yang teratur akan memudahkan untuk melakukan pekerjaan karena setiap departemen yang terdiri dari beberapa personil dapat mengetahui tugas yang menjadi tanggung jawab dan garis pemerintah serta garis kerja sama antar departemen lainnya, sehingga sasaran yang ingin diraih oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

PT. Hadji Kalla dalam hal ini menggunakan struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf. Pimpinan dalam menjalankan perusahaan dibantu oleh pejabat lini dan staf. Pejabat lini terdiri dari : Manajer Divisi Toyota, Manajer Divisi Keuangan, Manajer Divisi perdagangan umum, dan Manajer Divisi Administrasi Personalia. Pejabat staf terdiri dari: perencanaan perusahaan dan pengawasan intern (Corporate Planning and internal Audit) serta sekretaris perusahaan.

Adapun divisi-divisi ini membawahi beberapa departemen masing-masing, yaitu :

- 1) Divisi Administrasi
 - a) Departemen Personalia / PSDM, terdiri dari:
 - (1) Hubungan individu / personal
 - (2) Kompensasi
 - (3) PSDM
 - b) Departemen Administrasi Umum/Humas, terdiri dari:
 - (1) Pengadaan
 - (2) Komunikasi
 - (3) Pemeliharaan kantor
 - (4) Hubungan masyarakat
 - (5) Inventaris umum
- 2) Divisi Keuangan membawahi 3 departemen, yaitu:
 - a) Departemen Keuangan, terdiri dari:
 - (1) Kas dan bank
 - (2) Verifikasi
 - (3) Anggaran
 - (4) EDP/ piutang
 - b) Departemen Accounting, terdiri dari:
 - (1) R / K A perusahaan
 - (2) Kantor pusat

(3) Cabang / perwakilan

(4) Unit usaha

c) Departemen kredit, terdiri dari :

(1) Penagihan / penyitaan

(2) Administrasi kredit

3) Divisi Toyota Sales membawahi 3 departemen. Yaitu:

a) Departemen Toyota Sales, terdiri dari:

(1) Administrasi penjualan

(2) Pengarsipan surat

(3) Gudang / Stock

(4) Perkembangan dan promosi

b) Departemen Toyota Parts, terdiri dari:

(1) Penjualan

(2) Administrasi dan kas

(3) Gudang / stok

c) Departemen Toyota service, terdiri dari:

(1) BPP Makassar

(2) PSDM

(3) Kordinator BPP cabang / perwakilan

4) Divisi Perdagangan Umum membawahi 2 departemen, yakni:

a) Departemen Ekspor dan Impor, terdiri dari:

(1) Kordinator T. Tebu

(2) Distribusi pabrik Gula

b) Departemen Administrasi, terdiri dari:

(1) Car rental

(2) Pelumas

(3) Administrasi keuangan

5) Divisi Perdagangan Umum dan Aspal membawahi 2 departemen, yaitu:

a) Departemen Pemasaran

(1) Coordinator pemasaran

(2) Stock inventory

b) Departemen Administrasi / Piutang, terdiri dari:

(1) Administrasi penjualan dan

(2) Piutang

2. Penyajian data

a. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo di Makassar sebanyak 70 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini :

1) Usia Responden

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja, biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu.

Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1. Presentase Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (100%)
25-35 tahun	50	81,97
36-45 tahun	7	11,47
46-55 tahun	4	6,56
Jumlah	61	100.0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari 61 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini maka didominasi oleh responden yang berumur 25-35 tahun yakni sebesar 50 orang atau 81,97%, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo adalah karyawan yang berumur antara 25-35 tahun.

2) Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (100%)
Laki-laki	47	77,05
Perempuan	14	22,95
Jumlah	61	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 yakni deskripsi profil responden yang berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 47 orang atau 77,05% dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 14 orang atau 22,95%.

3) Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (100%)
SMU/ Sederajat	40	65,57 (Teknisi)
Sarjana	21	34,43 (Manajerial)
Jumlah	61	100.0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 61 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini maka didominasi oleh responden yang dengan

pendidikan SMU yakni 40 Orang atau 65,57%, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo adalah berpendidikan SMU.

4) Masa Kerja

Tabel 4.4. Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (100%)
0-5 tahun	36	59,02
5-10 tahun	18	29,51
>10 tahun	7	11,47
Jumlah	61	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 yakni deskripsi profil responden yang berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa dari 61 responden 36 orang atau 59,02% telah bekerja selama 0-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo telah bekerja selama 0-5 tahun.

b. Analisis statistik deskriptif

Untuk memperoleh gambaran lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik dan kinerja karyawan maka setiap variabel dibuatkan tabel frekuensi dan kategori dimana setiap variabel diukur dengan menggunakan kategori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja Fisik didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 61 responden di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, maka skor rata-rata untuk lingkungan kerja fisik adalah 51,3934. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja fisik di PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5. Gambaran lingkungan kerja fisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	52-60	27	44,26%	Sangat Baik
2	42-51	33	54,09%	Baik
3	32-41	1	1,65%	Kurang Baik
4	22-31	0	0,00%	Tidak Baik
5	12-21	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Total		61	100.00%	

Sumber: Olah Data Microsoft Excel

Dari tabel 4.5. dapat dilihat bahwa gambaran lingkungan kerja fisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, jika ditinjau dari nilai rata-rata maka lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik pada interval 42-51 dengan frekuensi 33 responden atau 54,09%.

2) Lingkungan Kerja Nonfisik

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja nonfisik didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 61 responden di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, maka skor rata-rata untuk lingkungan kerja fisik adalah 44,0164. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja nonfisik di PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6. Gambaran lingkungan kerja nonfisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	43-50	39	63,93%	Sangat Baik
2	34-42	22	36,07%	Baik
3	26-33	0	1,65%	Kurang Baik
4	18-25	0	0,00%	Tidak Baik
5	10-17	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Total		61	100.00%	

Sumber: Olah Data Microsoft Excel

Dari tabel 4.6. dapat dilihat bahwa gambaran lingkungan kerja nonfisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, jika ditinjau dari nilai rata-rata maka lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik pada interval 43-50 dengan frekuensi 39 responden atau 63,93%.

3) Kinerja Karyawan

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 61 responden di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, maka skor rata-rata untuk lingkungan kerja fisik adalah 81,0656. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Gambaran kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	79-90	39	63,93%	Sangat Baik
2	64-78	22	36,07%	Baik
3	49-63	0	1,65%	Kurang Baik
4	34-48	0	0,00%	Tidak Baik
5	19-33	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Total		61	100.00%	

Sumber: Olah Data Microsoft Excel 2010

Dari tabel 4.7. dapat dilihat bahwa gambaran kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, jika ditinjau dari nilai rata-rata maka kinerja karyawan berada pada kategori baik pada interval 43-50 dengan frekuensi 39 responden atau 63,93%.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Jika butir pertanyaan koefisien korelasi pearson $< 5\%$ (0,05) berarti tidak valid.

Jika butir pertanyaan koefisien korelasi pearson $> 5\%$ berarti valid.

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20.

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson correlation	Taraf signifikan	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,633	0,000	Valid
	X1.2	0,708	0,000	Valid
	X1.3	0,687	0,000	Valid
	X1.4	0,766	0,000	Valid
	X1.5	0,776	0,000	Valid
	X1.6	0,774	0,000	Valid
	X1.7	0,626	0,000	Valid
	X1.8	0,701	0,000	Valid
	X1.9	0,699	0,000	Valid
	X1.10	0,511	0,000	Valid
	X1.11	0,419	0,001	Valid
	X.12	0,466	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Nonfisik	X2.1	0,747	0,000	Valid
	X2.2	0,804	0,000	Valid
	X2.3	0,775	0,000	Valid
	X2.4	0,675	0,000	Valid
	X2.5	0,648	0,000	Valid
	X2.6	0,639	0,000	Valid
	X2.7	0,747	0,000	Valid
	X2.8	0,756	0,000	Valid
	X2.9	0,742	0,000	Valid
	X2.10	0,629	0,000	Valid
Kinerja	Y.1	0,517	0,000	Valid

Karyawan	Y.2	0,691	0,000	Valid
	Y.3	0,720	0,000	Valid
	Y.4	0,657	0,000	Valid
	Y.5	0,724	0,000	Valid
	Y.6	0,656	0,000	Valid
	Y.7	0,744	0,000	Valid
	Y.8	0,644	0,000	Valid
	Y.9	0,581	0,000	Valid
	Y.10	0,664	0,000	Valid
	Y.11	0,706	0,000	Valid
	Y.12	0,703	0,000	Valid
	Y.13	0,683	0,000	Valid
	Y.14	0,566	0,000	Valid
	Y.15	0,553	0,000	Valid
	Y.16	0,599	0,000	Valid
	Y.17	0,650	0,000	Valid
	Y.18	0,657	0,000	Valid
	Y.19	0,545	0,000	Valid

Sumber: Olah SPSS 20

Item pernyataan dikatakan valid apabila koefisien korelasi pearson $> 5\%$.

Dari tabel 4.8 diatas tampak bahwa semua nilai *pearson correlation* dari setiap item pernyataan $> 0,05$ yang berarti bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	12	0.865	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	10	0,895	Reliabel

(X2)			
Kinerja karyawan (Y)	19	0.921	Reliabel

Sumber: Olah SPSS 20

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov- Smirnov* (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

	Asymp. Sig	Keterangan
Lingkungan Fisik	0,223	Normal
Lingkungan Non Fisik	0,533	Normal
Kinerja	0,358	Normal

Sumber: Olah Data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi lingkungan fisik sebesar 0,223, lingkungan non fisik sebesar 0,533, dan kinerja sebesar 0,358. Hal ini berarti nilai signifikansi $> 0,05$ yang menandakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat korelasi atau hubungan antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas, maka akan terjadi masalah yang dapat mengganggu model. Model regresi yang baik tidak mencerminkan adanya multikolinearitas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 20 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

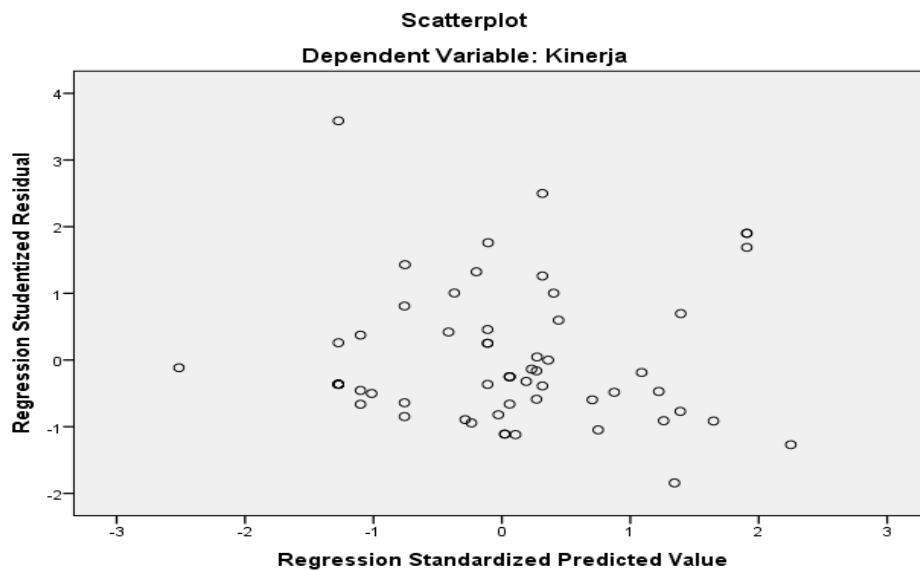
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Fisik	0,848	1,179	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Non fisik	0,848	1,179	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2017

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga seluruh variabel bebas dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji Glejser. Untuk mendeksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot*, dapat dilakukan dengan melihat apakah ada pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* dapat diperhatikan pada gambar di berikut:



Gambar 4.1 Grafik *Scatterplot*
Sumber: Diolah dari Data Primer, 2017

Berdasarkan gambar di atas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk hasil yang lebih akurat, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini kembali diuji menggunakan metode Uji Glejser. Deteksi heteroskedastisitas dalam uji Glejser menggunakan nilai signifikansi dari setiap variabel independen atau variabel bebas. Jika variabel bebas memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan model regresi. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas, hal tersebut dinamakan homokedastisitas. Homokedastisitas inilah yang diharapkan dalam persamaan regresi. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Fisik	3,42	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan no Fisik	1,75	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2017

Tabel di atas jelas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat signifikansi $\geq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen. Karena tidak terjadi heteroskedastisitas, jadi dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini merupakan model yang baik dan bersifat homokedastisitas.

e. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Untuk mengetahui pengaruh tersebut digunakan uji F dan uji t sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis kita perlu merumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 20 *for Windows*, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	Sig.
Konstanta	43,305	
Lingkungan Fisik	0,446	0,008
Lingkungan non fisik	0,337	0,039

Sumber: Diolah dari *Output* Program SPSS 20, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 43,305 + 0,446X_1 + 0,339X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta = 43,305. Menunjukkan bahwa meskipun variabel lingkungan fisik (X_1) dan lingkungan non fisik (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel

terikat atau bernilai tetap, nilai kinerja (Y) sebagai variabel terikat akan tetap sebesar 43,305.

- b) Koefisien $X_1 = 0,446$. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan fisik memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel lingkungan fisik meningkat sementara variabel lingkungan non fisik tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat.
- c) Koefisien $X_2 = 0,33$. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan non fisik memiliki hubungan positif terhadap kinerja dimana, apabila variabel lingkungan non fisik meningkat sedang variabel lingkungan fisik tetap, maka kinerja juga akan meningkat.

2) Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Adapun pengujian hipotesisnya yaitu:

H_0 : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan tidak mempengaruhi keputusan pembelian

H_1 : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan mempengaruhi keputusan pembelian

Dengan kriteria:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
8,400	3,15	0,001	Berpengaruh

Sumber: Diolah dari *Output* Program SPSS 20, 2017

Pada tabel tersebut, kita dapat peroleh nilai $F_{hitung} = 8,400 > F_{tabel} = 3,15$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan kata lain, variabel-variabel lingkungan fisik (X_1) dan lingkungan non fisik (X_2) mampu menjelaskan besarnya variabel dependen yaitu kinerja (Y).

3) Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , dengan cara sebagai berikut:

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Fisik	2,748	1,999	0,008	Berpengaruh
Lingkungan Non Fisik	3,729	1,999	0,039	Berpengaruh

Sumber: Diolah dari *Output Program SPSS 20, 2017*

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut, maka di dapatkan:

- a) Lingkungan Fisik (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 2,748 > t_{tabel} = 1,999$ dan nilai sig. $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa lingkungan fisik (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
- b) Lingkungan non fisik (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 3,729 > t_{tabel} = 1,999$ dan nilai sig. $0,039 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa lingkungan non fisik (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dari hasil perhitungan nilai R^2 dalam analisis regresi berganda pada tabel (lihat lampiran) diperoleh nilai koefisien

determinasi dengan R^2 sebesar 0,225 atau 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dalam menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 22,5%, sedangkan sisanya 77,5% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar

Dari hasil penelitian, para responden memberikan jawaban yang baik terhadap indikator-indikator setiap variabel yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t_{hitung} (2,748) nilai dari variabel lingkungan fisik (X1) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,999) dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, maka lingkungan fisik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Sehingga hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar diterima.

Lingkungan kerja, secara teoritis berpengaruh cukup besar bagi kinerja perusahaan. Dengan kata lain bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan

menciptakan kinerja perusahaan yang baik. Dengan keadaan yang demikian perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan akan mempunyai akselerasi yang baik. Pencapaian target perusahaan, pewujudan visi dan misi perusahaan, perwujudan lingkungan kerja yang baik akan senantiasa merupakan sebagian besar faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, baik untuk tingkat nasional dan tingkat internasional.

Lingkungan kerja fisik meliputi hal yang bersentuhan langsung dengan pekerjaan karyawan seperti suhu ruangan, kepadatan kondisi kerja, mutu udara, dan kebisingan serta penerangan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian mengingat hal tersebut berpengaruh sangat besar dalam menunjang kinerja yang lebih baik.

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja fisik terhadap 61 responden yang ada di PT. Hadji Kalla yaitu pewarnaan ruangan masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa warna yang digunakan di setiap ruang kerja pada PT. Hadji Kalla adalah dominan berwarna putih yang mempunyai kesan bersih, fokus, kepolosan, dan kemurnian yang bisa membuat karyawan merasa tenang, nyaman dan semangat dalam bekerja. Kebersihan ruang kerja maupun WC masuk ke dalam kategori baik, hasil tersebut diperkuat dengan keadaan sebenarnya bahwa memang keadaan ruang kerja maupun WC sangat terjaga kebersihannya, ruang kerja dan WC dibersihkan setiap hari.

Pertukaran udara masuk ke dalam kategori baik, hal ini dapat dijelaskan karena meskipun PT. Hadji Kalla belum memiliki kipas angin maupun AC hampir disetiap ruangnya namun memiliki jendela yang sangat banyak sehingga suhu udara tidak begitu mengganggu proses bekerja para karyawan. Penerangan masuk ke dalam kategori baik kategori baik tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pencahayaan yang cukup yang berasal dari sinar matahari pada siang hari, apabila terasa penerangan yang berlebihan karyawan tinggal menutup jendela dengan gorden.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar

Dari hasil penelitian, para responden memberikan jawaban yang baik terhadap indikator-indikator setiap variabel yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t_{hitung} (3,729) nilai dari variabel lingkungan non fisik (X2) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,999) dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$, maka lingkungan non fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Sehingga hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar diterima.

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar, Keamanan masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena memang terdapat jaminan keselamatan pada saat melaksanakan pekerjaan

seperti terdapat *security* yang bertugas menjaga keamanan dinas, asuransi kecelakaan, peralatan pemadam kebakaran, dll. Kebisingan masuk ke dalam kategori baik, letak dinas yang jauh dari jalan protokol dan satu kompleks dengan dinas pemerintahan lainnya menyebabkan tidak banyak masyarakat yang berlalu lalang dengan kendaraannya, sehingga kebisingan tidak terlalu terdengar di area PT. Hadji Kalla. Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan berlangsung dengan baik ketika peneliti akan mengambil angket yang telah selesai diteliti para karyawan bekerja sama mencari dan mengumpulkan angket-angket. Jika dirata-ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja maka lingkungan kerja yang ada di PT. Hadji Kalla masuk ke dalam kategori baik.

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah *team* kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar

Berdasarkan uji simultan (uji F) dimana nilai F_{hitung} (8,400) variabel bebas (*independent*) lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,15) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka

lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Sehingga hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.

Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerja yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan.

Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya.

Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

Secara keseluruhan, Lingkungan Kerja baik Fisik maupun non Fisik sangat membantu kinerja karyawan dalam perusahaan. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang banyak menjadikan motivasi kerja karyawan seperti sekarang ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.

B. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik, adalah faktor yang juga menentukan Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan. PT. Hadji Kalla Toyota harus memperhatikan hal ini agar perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja tersebut wajib di dukung oleh perusahaan sehingga dapat menunjang kinerja yang lebih baik lagi ke depannya. hal itu harus dilakukan secara berkesinambungan.

2. Bagi Penelitian yang Akan Datang

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian mendatang dapat melakukan replikasi penelitian dengan mengambil objek selain Perusahaan yang bergerak di bidang jasa bengkel. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah akan terjadi perbedaan hasil penelitian antara perbengkelan dengan lingkungan kerja di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 1994. *Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE –Yogyakarta.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Anoki, Hardian Dito. 2010. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Perbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*, skripsi karya tulis ilmiah tidak dipublikasikan, Program Sarjana (SI), Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badri Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Terry, R George. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.
- Laksmi, dkk. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penaku
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana, T. & Muafi. (2004). *Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis, 1 (6), 26-40
- Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.

- Mohammad Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Nur Haryani, 2006. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta*". Tesis. Magister Managemen, UNS Surakarta.
- Putra Fariz Ramanda, dkk. 2013. Artikel "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*". Vol. 6 No. 1 201.
- Rantri Wening Yulianingtyas. 2008. *Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex*. Skripsi. UNY.
- Ririn Prihatin. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Rafika Aditama, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Amara Books, Yogyakarta
- Sofyan Diana Khairani. 2013. "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*". Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No. 1 (2013).
- Suryadi Prawirosentono.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

